

УДК 316.4

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ-МЕДИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН

*Заляев Артур Рустемович
аспирант кафедры истории,
философии, социологии и политологии,
Казанский государственный
медицинский университет, г. Казань
E-mail: arthyran@mail.ru*

Problems of professional motivation and employment of medical students in Tatarstan

*Arthur Zalyaev
graduate student of the department of history,
philosophy, sociology and political science at
Kazan State Medical University, Kazan*

АННОТАЦИЯ

На основе анализа результатов социологического исследования трудовых стратегий студентов выпускных курсов вузов и ссузов, интернов, ординаторов медицинских образовательных организаций Республики Татарстан показаны основные факторы, влияющие на выбор медицинской специальности, ожидания и надежды студентов на будущее место работы, рассмотрены установки на смену профессии, причины ухода молодых специалистов из отрасли здравоохранения.

ABSTRACT

Based on the sociological analysis results of the survey of employment strategies in graduate students of universities and colleges, interns, residents medical educational institutions of the Republic of Tatarstan, show the main factors influencing the choice of medical specialty, hopes and expectations of students for the future place of work, consider installing a change in profession, reasons for leaving young professionals from the health care industry.

Ключевые слова: медицинские кадры, профессия врача, профессионально-трудовая мотивация, трудоустройство выпускников медицинских специальностей, смена места работы, условия труд, ожидания студентов-медиков.

Keywords: medical personnel, medical profession, professional work motivation, job placement of graduates of medical specialties, changing jobs, working conditions, expectations of medical students.

Актуальность темы исследования определяется дефицитом кадров в отрасли здравоохранения. Особенно остро проблема проявляется в первичном звене здравоохранения и сельской местности. По словам министра здравоохранения РФ В.И. Скворцовой, обеспеченность системы здравоохранения медицинскими кадрами является одним из важнейших условий обеспечения доступности и качества медицинской помощи населению [1].

Меры по обеспечению системы здравоохранения кадрами активно предпринимались с 2006 года в рамках приоритетного национального проекта «Здоровье», с 2010 года началась реализация программы «Семейный доктор». Развитие кадрового потенциала стало важнейшим направлением государственной программы «Развитие здравоохранения Российской Федерации до 2020 года». Комплекс мер по обеспечению системы здравоохранения медицинскими кадрами, включает три основных раздела: совершенствование планирования и использования кадровых ресурсов отрасли; развитие системы подготовки специалистов с фармацевтическим и медицинским образованием; развитие системы материальных и моральных стимулов к эффективной работе медицинских работников.

В последние 10 лет международная методика определения потребности в медицинских кадрах получила развитие от эмпирического определения дефицита к методике многофакторного расчета потребности в медицинских кадрах. Расчетная потребность во врачебных и средних медицинских кадрах в нашей стране составляет соответственно 45,2 и 117,5 специалистов на 10 тыс. населения, но сильно варьирует по регионам [2]. По подсчетам министерства здравоохранения РФ ликвидировать этот дефицит возможно не ранее 2016-2017 годов.

Следует отметить, что проблемы профессионально-трудовой мотивации и трудоустройства выпускников медицинских специальностей не были широко исследованы отечественными социологами, что представляет высокую научную и практическую значимость данному исследованию.

С целью выявления эффективности используемых мер для привлечения выпускников медицинских специальностей в медицинские организации Республики Татарстан были опрошены главные врачи и заведующие отделениями учреждения здравоохранения Республики Татарстан ($\Sigma = 192$), студенты выпускных курсов ВУЗов (ГБОУ ВПО Казанский ГМУ, ГБОУ ВДО Казанская ГМА), ССУЗов Республики Татарстан, обучающихся студентов (интернов, ординаторов) по медицинским направлениям ($\Sigma = 463$).

Для проведения исследования была разработана авторская анкета, содержащая 36 вопросов и состоящая из трех блоков. Первый блок посвящен установлению статуса и составлению социального портрета студента учреждения среднего и высшего профессионального медицинского образования, также в нем студенты (интерны, ординаторы) указывают на мотивы поступления в учебное заведение медицинской направленности. Вопросы второго блока позволили выявить основные проблемы трудоустройства и профессиональной реализации, с которыми предполагают столкнуться выпускники после окончания учебного заведения. Вопросы третьего блока указывают на отношение выпускников к реализации федеральной программы «Сельский доктор», желание осуществление профессиональной деятельности за рубежом, мнения о «плохом» и «хорошем» месте работы.

При выборе профессии и специальности для обучения 43% опрошенных исходили из престижа, высокого социального статуса «врача» в обществе, 27% исходили из творческой и интересной работы, «мечте с детства» и желания помогать людям, и лишь 3% опрошенных отметили возможность получения высоких доходов в будущем. Таким образом, можно сделать вывод о том, что при поступлении в учебное заведение на медицинскую специальность, для абитуриента главным является интерес к профессии и установления определенного социального статуса в обществе. Молодые люди «не ожидают» высоких доходов от осуществления профессиональной медицинской деятельности.

Социальное положение выпускника медицинского образовательного учебного заведения обуславливается социальным слоем, к которому принадлежат его родители. Так, на вопрос «Кем работают Ваши родители?» 38% опрошенных ответили «медицинские работники», у 31% опрошенных – работники других профессий бюджетной сферы, у 26% – работники инженерно-технического профиля, у 4% опрошенных выпускников родители осуществляют предпринимательскую деятельность.

По мнению большинства работодателей – руководителей учреждений здравоохранения (60%), директоров ССУЗов, обучающих медицинским специальностям, весьма эффективной мерой в системе трудоустройства выпускников являются организованные встречи непосредственных работодателей (глав. врачей, зав. отделениями) с будущими специалистами. Среди наиболее эффективных способов привлечения молодых специалистов руководители медицинских организаций отмечают «размещение информации о вакансиях на сайте учебного заведения» (42%), «размещение информации о вакансиях в здании учебного заведения» (31%), 14% руководителей эффективным способом привлечения молодых специалистов видят посредством повышения зарплаты и решением жилищного вопроса.

В ходе нашего исследования мы выявили насколько часто и систематично проводятся данные встречи и насколько полезными они являются для выпускников. Так, 34% выпускников подтвердили, что такие встречи проводились в ВУЗе, однако практического результата не последовало. 9% опрошенных отметили, что такие встречи проводились во время прохождения практики и оказало существенное влияние на выбор места работы. В данном контексте примечательно и то, что не знают место своей будущей работы больше половины опрошенных выпускников, 42% выразили свою неуверенность и лишь возможные предположения по месту своей будущей работы. Данные цифры могут указывать с одной стороны на неэффективность подобных встреч, с другой – на малую заинтересованность выпускников в предлагаемые вакансии руководителями медицинских организаций. Данные указывающие на то, как должен быть организован процесс трудоустройства после окончания обучения глазами самих выпускников: *«должен работать специальный центр, собирающий информацию о*

вакансиях и условиях работы» (47%), «медицинские организации, нуждающиеся в кадрах сами должны активно предлагать вакансии» (38%). При этом не упускается возможность того, что выпускник самостоятельно может найти работу (6%).

В ходе нашего исследования выпускникам был задан блок вопросов, указывающих на их отношение к осуществлению своей профессиональной деятельности на селе. Так, 46% опрошенных выпускников выразили свою неготовность работать в близлежащем селе, проживая в городе. На вопрос: «На каких условиях Вы бы поехали работать на село?», – 72% отметили достойную заработную плату, 68% опрошенных указали на жильё и 38% опрошенных указали на наличие инфраструктуры (дет. сад, магазин, наличие достойных бытовых условий). На вопрос: «Знаете ли Вы о государственной программе Сельский доктор?» 48% опрошенных выпускников утвердительно ответили на представленный вопрос, 36% заявили о том, что слышали о такой программе и 6% опрошенных с данной программой не знакомы. Отношение к реализации программы «Сельский доктор» у выпускников оказалось следующим: 56% опрошенных относятся нейтрально, и указывают на то, что «кому-то данная программа весьма полезна», 38% выпускников положительно относятся к реализации данной программы, но участвовать в ней не будут, пояснив, – «в мегаполисе больше перспектив». Лишь 6% опрошенных выпускников положительно относятся к реализации данной программы, и сами готовы принять в ней участие. Для того, чтобы система трудоустройства выпускников медицинских специальностей была эффективной, по нашему мнению, необходимо выявить критерии, которыми руководствуется будущий специалист при выборе будущего места работы. Таким образом, в ходе опроса нами были выявлены представления выпускников о понятии «хорошее» место работы, включая различный набор критериев, которые являются главными при выборе будущего места работы. Большинство выпускников в понятие «хорошее» место работы включают современное оснащение, применение высоких медицинских технологий в медицинской организации (68%) наличие возможности профессионального и карьерного роста (66%), сплоченный дружественный коллектив (61%), высокий

уровень дохода/занимаемая должность (52%). При выборе мед. организации немаловажным фактором является престижность мед. организации (19%).

Таким образом можно сделать вывод о том, что профессионально-трудовая мотивация выпускников медицинских специальностей учреждений профессионального образования (ВУЗов и ССУЗов) Республики Татарстан зависит от таких факторов, как престиж, социальный статус врача, мед. работника в обществе; творческой и интересной работы; желания помогать людям; семейные традиции (династии) профессии врача. Главными факторами при выборе будущего места работы для выпускников являются возможность приобрести опыт и профессионализм в конкретном учреждении здравоохранения, современное оснащение медицинской организации, высокий уровень дохода и занимаемой должности, статус (рейтинг) медицинской организации в профессиональных кругах, сплоченный и дружелюбный коллектив, возможности карьерного и профессионального роста

Список литературы:

1. Скворцова В.И. «Общий дефицит врачей в отрасли сократился до 40 000 человек» // Российское агентство медико-социальной информации // URL: <http://ria-ami.ru/news/88234>, свободный (дата обращения: 30.11.2014)
2. Минздрав надеется ликвидировать дефицит врачей в РФ через 3-4 года // Российское информационное агентство // URL: <http://ria.ru/society/20130320/928153202.html>, свободный (дата обращения: 21.12.2014)